



**KONTRIBUSI IKLIM KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI
MTS NEGERI 2 DELI SERDANG
TAHUN AJARAN 2019
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

EVA DEWI YANTI
NIM. 37.15.4.123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**KONTRIBUSI IKLIM KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURI DI
MTS NEGERI 2 DELI SERDANG
TAHUN AJARAN 2019
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

**OLEH:
EVA DEWI YANTI
NIM 37.14.4.123**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Muhammad Rifa'I.M.Pd
NIP :19700504201411002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Abstrak

Nama : Eva Dewi Yanti
Nim : 37.15.4.123
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
: 2. Dr. Muhammad Rifa'I.M.Pd
Judul :Kontribusi Iklim Kerjasama Terhadap
Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 2
Deli Serdang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja guru di MTS 2 Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor Iklim Kerjasama (X) sebanyak sebanyak 5orang. (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim kerjasama umumnya berada di rata-rata. Variabel iklim kerjasama (X) dengan kepuasan kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerjasama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9 \%$.. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Kata kunci : Iklim kerjasama, kepuasan kerja guru.

Pembimbing I

Dr.H.Candra Wijaya, M.pd
NIP. 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharapsyafa'atnya di yaumilakhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “ Kontribusi Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Guru Di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.
3. Bapak **Dr. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. Muhammad Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen

Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.

4. Bapak **Dr. Candra Wijaya, M.Pd** (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak **Dr. Muhammad Rifai, M. Pd** (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah MTS.Negeri 2 Deli Serdang, Pak **Syukur Harahap M.A** serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terutama dan Teristimewa Ayahanda **Simin** dan Ibu tercinta **Somiah Munthe** dirumah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah bunda telah pada tahap pendidikan Sarjana dan semua ini tak akan terlewati lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang diberikan keduanya. Terimah kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh keluarga besar tujuh bersaudara, terima kasih juga saya ucapkan kepada abang ipar Ilham Jauhari terimah yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.
8. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada kakak Sylvana Dwi Novianti, S. E yang selalu memberi motivasi dan dorongan yang luar biasa sehingga terselesainya skripsi ini
9. Terima kasih juga untuk sahabat SD, MTS, SMA, yang telah memberi motivasi dan dorongan

10. Terimakasih juga buat sahabat seperjuangan keluarga besar MPI2 yang sama- sama berjuang saat ini
11. Terkhususnya terimakasih juga juga untuk sahabat belovedku Alfun Ni'mah, Santi, Alfi Karomah, Dwi Nurkholisa yang selalu memberi memotivasi kepada saya
12. Terkhususnya terimakasih juga kepada Abangda Mulia Rahmat, S. P dan seleruh keluarga besar Tanah Seribu yang telah memberi motivasi dan dorongan dan doa sehingga terselesainya skripsi saya ini
13. Terimah kasih juga Kepada teman-teman seperjuangan skripsi, Nurhamidah, Fatimah Syahra, Dini Suka Masri Nst, Syaroh Hsb yang selalu memotivasi, memberi arahan dan masukan hingga terselesainya sekripsi ini

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, April 2019
Penulis

Eva Dewi Yanti
NIM. 37.15.4.123

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Masalah	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kerangka Teori	13
1. Hakikat Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Faktor – Faktor Yang Me, pengaruhi Kepuasan Kerja	18
c. Teori Kepuasan Kerja.....	19
d. Mengkur Kepuasan Kerja	22
e. Manfaat Kepuasan Kerja	24
II. Hakikat Iklim Kerja Sama.....	25
a. Pengertian Iklim Kerja Sama	25
b. Faktor-faktor mempengaruhi iklim kerja sama.....	29
c. Manfaat iklim kerjasama	33
d. Mengukur Kepuasan Kerja	31
B. Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Berfikir.....	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Defenisi Operasional	41
D. Instrumen Pengumpulan Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	42
G. Uji Coba Intsturmen	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Madrasah	53
B. Deskripsi Hasil Penelitian	56
C. Pengujian Persyaratan Analisis	60
D. Pengujian Hipotesi	64
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
F. Keterbatasan Penelitian	70

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
C. Saran-saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	9

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kricie Morgan.....	38
Tabel 3.2: Skala Likert.....	41
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel iklim kerjasama.....	41
Tabel 3.4: Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	42
Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Iklim kerjasama.....	47
Tabel 3.6: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Kepuasan Kerja Guru	49
Tabel 3.7: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y	52
Tabel 4.1: Statistik Dasar.....	56
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor iklim kerjasama.....	57
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru	59
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Iklim Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)	63
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	64
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel iklim Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram Komunikasi Kepala Madrasah	60
Gambar 4.2: Histogram Kepuasan Kerja Guru	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	76
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket	80
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	83
Lampiran 4: Data Mentah	84
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	90
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup	99
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 pendidikan adalah usaha sadar dan terencananya untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengemabangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri , kepribadian dan kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Maka dari itu untuk mengembangkan potensi peserta didik, dalam dunia pendidikan saat ini harus lebih mengedepankan peserta didik, peserta didik yang mempunyai prestasi dan bakat dan potensi yang harus di tingkatkan dan di kembangkan lagi, dalam ini pendidikan sangat berperan penting.

Kemudian fungsi dan tujuan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan yang membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

¹ Republik Indonesia, “ Undsng-Undang No 20 tahun 2003 pasal 1 tantang Sistem Pendidikan Nasional.”

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepantasnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.² Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu: interaksi guru dengan peserta didik tidak

² Andreas Au Hurit, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur*, (Jurnal, Volume 2 No. 3, Juli 2015), Di Akses 10 Desember 2018, hlm. 245.

berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru.³

Guru yang baik ialah guru yang bisa membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta dapat mendorong anak muridnya,

Menurut Robbins dan Judge di dalam buku Nasrul Syakur Chaniago kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja⁴.

Siagian, mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi. Karena kepuasan tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya.⁵

Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada kualitas mengajar guru, prestasi guru, dan disiplin. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah akan berdampak negatif terhadap mutu pendidikan. Misalnya guru yang malas mengajar, sering mengeluh, mogok kerja, membolos di kantin, terlambat datang ke sekolah, mengajar tidak terencana dan lain sebagainya merupakan tanda dari rendahnya kepuasan kerja seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo yang

³ .Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Depdiknas), hlm. 1.

⁴ Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori Studi Kasus*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h 151-153

⁵ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017), h 202

menyatakan bahwasanya, pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan *Greenberg* dan *Baron* yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, semangat mengajar, dan kecerdasan terhadap kinerja. Faktor Eksternal diantaranya sarana prasarana sekolah dan komunikasi kepemimpinan. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh *Schermerhorn, Jr. John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien* yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja : 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) Jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja; 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja⁶.

Colquitt, LePinedan Wesso mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1), *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. 2), *Promotion satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3), *Supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4), *Coworker Satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, 5) *Satisfaction with the*

⁶. Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pres, hal. 146

work itself yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, 6), *Altruism* merupakan sikap suka membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas, 7) , Status yaitu menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai, 8) *Environment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman⁷.

Sekolah sebagai satu sistem organisasi dikenal dengan sistem input-proses-output dan outcam. Keberhasilannya diukur berdasarkan pencapaian tujuan pendidikan dan moral atau sikap, dan kinerja yang dipakai tergantung sumber daya yang ada. Sumber daya manusia dalam hal ini guru memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka dari itu perlu diperhatikan kepuasan kerja guru. Tanpa kepuasan kerja guru sulit diharapkan guru yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi sekolah sehingga kinerja guru dapat semakin rendah atau menurun.

Kepuasan kerja guru sangat penting diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas guru. Kepala madrasah seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja guru karena sekurangnya tiga alasan : 1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, 2. Telah diperagakan bahwa guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, 3. Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan guru di luar pekerjaan. Berdasarkan ketentuan dia atas maka dapat disebutkan bahwa kepuasan kerja seseorang tidak lepas dari kebutuhannya. Karena setiap manusia sesuai perkembangannya akan mengalami perkembangan kebutuhan. Oleh sebab itu manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tercapai kepuasan bagi dirinya sendiri.

⁷. *Ibid*, 140

Kepuasan kerja seorang guru tidak lepas dari lingkungan kerjanya di lembaga sekolah, yang berkaitan dengan beberapa segi sebagaimana dikemukakan Moekijat *yakni* : (a) segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), (b) segi sosial psikologis meliputi : kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antar guru dan atasan.

Selanjutnya seorang guru tidak lepas dari pimpinan yang mengawasi kinerjanya. Apabila kepala madrasah memiliki tipe pemimpin otoriter maka guru tidak akan memperoleh kepuasan dalam kerja. Oleh sebab itu kepala madrasah harus dapat menciptakan kepuasan kerja guru, mampu menciptakan keharmonisan antara sesama guru, staf sehingga timbul kerja sama yang baik dan pelaksanaan tugas masing-masing dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya pimpinan harus menjalin komunikasi yang baik serta memberi peluang dan kesempatan kepada guru untuk berperan dalam menentukan efektivitas kerja organisasi maka timbullah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas - tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu. Disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

Pada saat ini bukanlah persoalan mudah menampilkan guru dengan peran dan fungsi yang diharapkan masa depan. Penampilan guru dimasa depan diharapkan menempati posisi lebih baik lagi, agar mampu melaksanakan tugas . dengan demikian besar tantangan, persoalan, tugas dan tanggung jawab sebagai guru maka harapan dimasa yang akan datang kondisi guru di menjadi lebih baik lagi.

Seorang guru perlu dibekali dengan peran berbagai pengetahuan dan ketrampilan serta sikap dalam bidang paedagogik maupun bidang pengembangan akademik. Fungsi dan peran guru secara mendalam harus terlibat dalam kegiatan-kegiatan menjelaskan , mendefenisikan, membuktikan, dan mengklasifikasi. Tugasnya sebagai pendidik bukan hanya mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, tetapi mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa siap menghadapi tantangan globalisasi dan mampu memberikan teladan yang baik.

Faktor kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan. Selain itu kompensasi atau fasilitas yang diberikan oleh pemerintah kurang memadai, misalnya penghargaan terhadap prestasi guru, fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan, dukungan untuk berkembang sesuai minat dan bakat, intensif atau kompensasi untuk menunjang kesejahteraan guru, keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah, dukungan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi serta keharmonisan di lingkungan kerja.

Menurut konsep *value theor*, kepuasan kerja terjadi pada suatu tingkatan bahwa hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan keinginan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori

ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, oleh karena itu cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru : 1) pekerjaan yang penuh tantangan, 2) sistem penghargaan yang adil, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) sikap orang lain dalam organisasi.⁹

Iklim kerjasama secara umum adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Iklim kerjasama dalam penelitian ini mengutip pendapat West mengemukakan beberapa dimensi, yaitu ,1) Kepercayaan Kepercayaan merupakan bagian psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. 2) Kekompakan Kekompakan adalah adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Menurut West, Ada 5 (lima) hal yang bisa menjadi bahan latihan kekompakan dalam sebuah tim, yaitu:

- a. Komunikasi, meliputi kelancaran komunikasi, tepat dan akurat menyampaikan informasi, dan saling terbuka.
- b. Respek satu sama lain, meliputi memahami kebutuhan dan mendengarkan pendapat pihak lain, memberikan feedback konstruktif, serta member apresiasi.
- c. Kesiapan menerima tantangan, juga kegigihan dan ketekunan dalam bekerja.

⁸. Tokiyo, 2015, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar* di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. hal.160.

⁹. Damam, Maret 2015, *PengaruhKerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*, Dinas Pendidikan Kotabaru, Kalimantan Selatan, vol.1 No.2, hal. 285.

- d. Kerja sama, meliputi kemampuan memahami pentingnya komitmen, kepercayaan, penyelesaian masalah bersama, kejelasan tujuan, memberi dukungan dan motivasi, serta mengakui kesuksesan.
- e. Kepemimpinan, baik memimpin orang lain, tim, maupun memimpin diri sendiri.¹⁰

Selain faktor iklim kerjasama di atas, maka pemeriksa secara profesional bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan untuk memenuhi tujuan pemeriksaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, pemeriksa harus memahami prinsip-prinsip pelayanan kepentingan publik serta menjunjung tinggi integritas, obyektivitas, dan independensi. Pemeriksa harus memiliki sikap untuk melayani kepentingan publik, menghargai dan memelihara kepercayaan publik, dan mempertahankan profesionalisme. Tanggung jawab ini sangat penting dalam pelaksanaan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Untuk itulah Standar Pemeriksaan ini memuat konsep akuntabilitas yang merupakan landasan dalam pelayanan kepentingan publik.¹¹

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Berta Mahariyanti, Neti Karnati, dan Diah Armeliza di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi yang berjudul “Kontribusi iklim kerjasama terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi” menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dengan menyatakan komunikasi interpersonal yang dimiliki guru sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 133-167, sebanyak 58 guru atau sebesar 58%. Kepuasan kerja yang

¹⁰ Poppy Ruliani, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal, 151.

¹¹ Amiruddin Sihaan dan Wahyuni Lius Zen, *Manajemen Perubahan*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, h. 199.

dimiliki guru sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau

Dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 132-155 sebanyak 43 guru atau sebesar 72%.¹²

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya. Menurut beberapa pendapat ahli mengatakan bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kontribusi iklim kerjasama yang baik. Jika kontribusi iklim kerjasama disadari sangat lah penting dalam kepuasan kinerja guru sebagai hal yang harus di patuhi maka kinerja seseorang akan meningkat. Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan di atas, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kontribusi yang baik, iklim kerja sama yang baik,kepuasan guru baik, Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan”**.

¹² . Berta Mahariyanti, dkk. (2015). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih ditemukan guru yang kurang puas terhadap hasil gaji yang diperoleh.
2. Masih ditemukan iklim kerjasama yang kurang baik antara kepala sekolah, guru dan siswa
3. Masih ditemukan kontribusi yang kurang baik terhadap guru

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada hubungan kontribusi iklim kerjasama, terhadap kepuasan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim kerjasama di MTS Negeri 2 Deli Serdang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang ?
3. Apakah terdapat kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim kerjasama di MTS Negeri 2 Deli Serdang
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang

3. Untuk mengetahui pengaruh kontribusi itu terhadap kepuasan kinerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan peneliti tentang kontribusi iklim kerjasama dan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang
- b. Sebagai bahan kajian dan bahan data bagi peneliti selanjutnya dengan bentuk dan kajian yang searah.

2. Secara praktis

- a. Untuk mencari jawaban dan pemecahan masalah tentang kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan.
- b. Untuk mengetahui gambaran umum bagaimana kepuasan kerja guru sehari-hari di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

I. Hakikat Kepuasan Kerja Guru

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Diantara para pakar memberikan pengertian kepuasan kerja dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tapi dapat saling melengkapi. Diantaranya menyatakan bahwa kepuasana kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pegalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasam kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap sesorang terhadap pekerjaan.¹³

Menurut Wibowo kepuasan kerja adalah “serangkaian sifat lingkungan kerja ynag dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang hidup dan dapat bekerja didalam lingkunga tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta prilaku mereka”. Kepuasan kerja akan diperoleh dalam suasana organisasi yang memperhatikan kebutuhan dan kepentingan anggota dan suasana tersebut akan menentukan kinerja anggota.

Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo mengemukakan kepuasan kerja adalah respon aktif dan emosioal terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Defenisi menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep

¹³ Wibowo, (2007), *Manajemen Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 299

tunggal melainkan orang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.¹⁴

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sayangnya survei lapangan mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang.

Menurut Kumar kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan yaitu: personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Suwer kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Menurut Lester kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab dan pengakuan.¹⁵

¹⁴ Wibowo, (2013). *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, hlm.132

¹⁵ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/12345678/22047/4/Chapter%2011.pdf>. Diakses pada hari Jumat, 19 Januari 2018

Didunia pendidikan bisa terjadi guru-guru yang tua cenderung lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru yang masih muda, karena harapannya tidak setinggi jika dibandingkan dengan guru yang lebih muda. Guru yang memperoleh jabatan tambahan, tugas tambahan disekolah akan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru-guru-guru yang memperoleh jabatan atau tugas tambahan lain, ini dikarenakan guru yang memperoleh jabatan atau tugas tambahan tentu lebih banyak tunjangannya, disamping dia merasa dihargai dan diperlukan didalam organisasi atau sekolah. Selanjutnya pada sekolah-sekolah yang besar dengan jumlah guru yang banyak akan membuat kepuasan kerja guru semakin berkurang, ini disebabkan semakin besar organisasi atau sekolah semakin banyak guru maka akan semakin rumit mengelola organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seseorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab dan pengakuan.

Keith Davis mengemukakan bahwa *"job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work"* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sejalan dengan itu, *Wexley* dan *Yukl* juga mendefinisikan kepuasan kerja *"is the way an employee feels about his or her job"*. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat *Keith Davis*, *Wexley*, dan *Yukl* tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diriya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.¹⁶

Salah satu surah yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surah at-taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*¹⁷

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa kerja yang dilakukan akan memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi, dengan tanggung jawab akan menimbulkan komitmen sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan memunculkan produktivitas dalam organisasi.

¹⁶. A.A Anwar Prabumang kunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal. 117.

¹⁷ Al- Qur'an Surah, Terjemahan At-Taubah ayat 105.

II. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Need Fullfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan guna pemenuhan sehari-hari.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini mengatakan bahwa kepuasan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diharapkan individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas akan puas apabila mereka mendapat manfaat dari harapan itu.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Value attainment adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini keputusan merupakan fungsi dari beberapa adil individu di perlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/generic component* (komponen generik)

Beberapa rekan kerja atau tatana tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian fungsi sifat pribadi dan faktor generik.¹⁸

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

c. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, *outcome comparison person*, dan *equity-in-equity*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm, 415.

“*input is anything of value that an employee perceives that he contribute to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi. Jumlah jam kerja. *Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job.* (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai).¹⁹ Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).²⁰

2) Teori perbedaan atau (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.²¹ Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai

¹⁹ *Ibid*, hal. 120

²⁰ Adam, *Mind Self and Society*, (Chicago : The University Of Chicago Press, 1971). h 1-2.

²¹ Proter, *Teori Praktik dan riset pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). h 5.

lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.²²

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut McLellan, teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebagainya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.²³

4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut Morris teori ini,kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhannya yang diharapkan oleh kelompok acuan.²⁴

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh *Frederick Herzberg*. Ia menggunakan titik acuannya. Penelitian *Herzberg* diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan

²² Locke , *kepuasan kerja pegawai*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).h 12.

²³ McLellan, *Karl Marx His Life and Thought*, (London : Mac Millan, 1973). h 23.

²⁴ Morris, *The Sociology of Education an Introduction* , (London Allen dan Unwin, 1972), h 7-8.

analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut *Herzberg*, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.²⁵

6) Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Teori penghargaan dikembangkan oleh *Victor H. Vroom*. Kemudian teori ini diperluas oleh *Porter* dan *Lower Keith Davis* mengemukakan “*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it. Vroom* menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.”²⁶

d. Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep

²⁵ Fredrick Herberg, *Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: CV. Haji Mas Agung, 1997). h 78

²⁶ Victor H. Vroom, *Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), h. 385-387

global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan kepuasan kerja dilihat sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global. Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari satu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuessioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini tepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai. Satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan. Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, status, dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktik manajemen , hubungan atasan bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.
- 3) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi. Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja. Pendekatan ini dikembangkan oleh Porter dalam

Umam. Dia mengajukan kuesioner yang didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri atas lima belas pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Robbins dalam Kaswan menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini :

- 1) Pekerjaan yang menantang secara mental.
- 2) Imbalan yang adil dan promosi.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung.
- 4) Rekan kerja yang mendukung.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seorang dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang dilakukan seorang pekerja dalam bekerja dan menentukan kemajuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.²⁷

e. Manfaat kepuasan kerja guru

Kesuksesan dalam suatu organisasi tergantung kepada orang - orang yang ada di dalamnya. Jika orang - orangnya yang bekerja di dalamnya berkinerja bagus, maka kinerja organisasi tersebut juga akan bagus. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang bias dilakukan. Mereka juga cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sehingga organisasi yang kepuasan kerja karyawannya tinggi akan memiliki perkembangan yang tinggi dan cepat pula dan tidak banyak kemunduran yang terjadi.

²⁷ Robbins, *Curriculum Foundation* (New York: IRI/Skylight Publhishing Inc, 1976), h. 198

Kemudian, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi juga lebih produktif yang tidak hanya berdampak pada meningkatnya produktivitas individual, tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga pada jangka panjang, kinerja perusahaan juga makin baik dan meningkat.

II. Hakikat Iklim Kerjasama

a. Pengertian Iklim Kerjasama

Iklim kerjasama secara umum adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Iklim kerjasama dalam penelitian ini mengutip pendapat West mengemukakan beberapa dimensi, yaitu ,1) Kepercayaan Kepercayaan merupakan bagian psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. 2) Kekompakan Kekompakan adalah adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Menurut West, Ada 5 (lima) hal yang bisa menjadi bahan latihan kekompakan dalam sebuah tim, yaitu:

1. Komunikasi, meliputi kelancaran komunikasi, tepat dan akurat menyampaikan informasi, dan saling terbuka.
2. Respek satu sama lain, meliputi memahami kebutuhan dan mendengarkan pendapat pihak lain, memberikan feedback konstruktif, serta member apresiasi.
3. Kesiapan menerima tantangan, juga kegigihan dan ketekunan dalam bekerja.
4. Kerja sama, meliputi kemampuan memahami pentingnya komitmen, kepercayaan, penyelesaian masalah bersama, kejelasan tujuan, memberi dukungan dan motivasi, serta mengakui kesuksesan.

5. Kepemimpinan, baik memimpin orang lain, tim, maupun memimpin diri sendiri.²⁸

Selain faktor iklim kerjasama di atas, maka pemeriksa secara profesional bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan untuk memenuhi tujuan pemeriksaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, pemeriksa harus memahami prinsip-prinsip pelayanan kepentingan publik serta menjunjung tinggi integritas, obyektivitas, dan independensi. Pemeriksa harus memiliki sikap untuk melayani kepentingan publik, menghargai dan memelihara kepercayaan publik, dan mempertahankan profesionalisme. Tanggung jawab ini sangat penting dalam pelaksanaan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Untuk itulah Standar Pemeriksaan ini memuat konsep akuntabilitas yang merupakan landasan dalam pelayanan kepentingan publik.²⁹

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan professional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.³⁰

Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisa, resah, bosan, dan jenuh sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.

²⁸ West, *Strategic Marketing Communication Konsep Strategi dan Terapan* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 1-2

²⁹ Poppy Ruliani, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal, 151.

³⁰ Amiruddin Sihaan dan Wahyuni Lius Zen, *Manajemen Perubahan*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, h. 199.

Menurut Hasibuan , tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban dan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang ataupun hak yang diterima dan dimiliki oleh orang tersebut.³¹ Kerjasama (*collaboration*) dalam pandangan merupakan bagian dari kecakapan ”manajemen baru” yang belum nampak pada manajemen tradisional. Dalam manajemen tradisional terdapat tujuh kecakapan manajerial yaitu merencanakan (*planning*), mengkomunikasikan (*communicating*), mengkoordinasikan (*coordinating*), memotivasi (*motivating*), mengendalikan (*control-ling*), mengarahkan (*directing*), dan memimpin (*leading*).

Dalam bersosialisasi dan berorganisasi, bekerjasama memiliki kedudukan yang sentral karena esensi dari kehidupan sosial dan berorganisasi adalah kesepakatan bekerjasama. Tidak ada organisasi tanpa ada interaksi sosial kerjasama. Bahkan dalam pemberdayaan organisasi, kerjasama adalah tujuan akhir dari setiap program pemberdayaan. Manajer akan ditakar keberhasilannya dari seberapa mampu ia menciptakan kerjasama di dalam organisasi (intern), dan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak di luar organisasi (ekstern).³²

Dari sudut sosiologis, pelaksanaan kerja sama antar kelompok masyarakat ada tiga bentuk Menurut Soekanto, yaitu: (1) *bargaining* yaitu kerjasama antar orang perorang dan atau antar kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan suatu perjanjian saling menukar barang, jasa, kekuasaan, atau jabatan tertentu, (2) *cooptation* yaitu kerjasama dengan cara rela menerima unsur-unsur baru dari pihak lain dalam organisasi sebagai salah satu cara untuk menghindari terjadinya keguncangan stabilitas organisasi, dan (3) *coalition* yaitu kerjasama antara dua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Di antara organisasi yang berkoalisi memiliki batas-batas tertentu dalam kerjasama sehingga jati diri dari masing-

³¹ Ahmad Bahroini, *Iklim Kerjasama Tanggung Jawab dan Sasaran Kerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm 9-14

³² Hasibuan, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 112.

masing organisasi yang berkoalisi masih ada. Bentuk-bentuk kerja sama di atas lebih cenderung politis daripada sebuah makna yang membangun tim kerja dalam organisasi. Selain pandangan sosiologis, kerjasama dapat pula dilihat dari sudut manajemen yaitu dimaknai dengan istilah *collaboration*. Makna ini sering digunakan dalam terminologi manajemen pemberdayaan staf yaitu satu kerja sama antara manajer dengan staf dalam mengelola organisasi.³³

Dalam manajemen pemberdayaan, staf bukan dianggap sebagai bawahan tetapi dianggap mitra kerja dalam usaha organisasi. Implikasinya, jika semua staf dipandang mitra maka mereka dapat mengambil inisiatif untuk melakukan rapat kerja dan memimpinya. Walaupun demikian, tentu saja masih diperlukan koordinasi.³⁴

1. kesamaan kerja, bisa saja terjadi adanya dua perintah yang bertentangan. Untuk keserasian perintah, sekali lagi diperlukan komunikasi, konsensus, dan kerjasama.
2. Kerjasama dibangun untuk menjaga ketertiban (order) organisasi. Ketertiban dalam organisasi dapat terlaksana dengan aturan yang ketat atau dapat pula karena telah terciptanya budaya kerja yang sangat kuat. Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Jika ada salah seorang anggota organisasi tidak disiplin, seringkali kita memintanya untuk meningkatkan kerjasamanya agar budaya organisasi dapat tertib kembali.³⁵

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama

Menurut Steers bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di sekolah adalah :

³³ Soekanto, *Sistem informasi Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), h. 9-14

³⁴ Ibid, 9-14

³⁵ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), h. 362

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Robbins mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi bagaiberikut:

1. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.
2. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dantingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan
5. konflik peranan dan kekaburan peranan”.

Kemudian dikemukakan oleh Handoko yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena

merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggotadiarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Handoko sebagaimana menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a. *Flexibility conformity*. Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada
- b. *Responsibility*; Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- c. *Standards*, Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. *Reward*, Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e. *Clarity* Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

- f. *Tema Commitment*, Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan”.³⁶

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan seluruh peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens bahwa : faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi, yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi”.³⁷

Menurut Steers bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi adalah :”(1). Struktur tugas, (2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3). Sentralisasi keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7). Keterbukaan dan Ketertutupan individu, (8). Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10). Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif”. Teori iklim organisasi pada penelitian ini merujuk pada iklim organisasi yang ada di sekolah (iklim sekolah). Ada beberapa ahli yang mendefinisikan iklim sekolah. Definisi iklim sekolah tidak luput dari pengertian iklim itu sendiri.³⁸

Iklim menurut Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto

³⁶ Handoko, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 1-3.

³⁷ Owens, *faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah*, (Jakarta: Prenhalindo, 2002), h. 14.

³⁸ Steers, *faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi*, (Bandung: Refika Aditma, 2008), h. 30

menyebutkan bahwa iklimsekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah,guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untukmencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Hampir senada dengan pendapat di atas.³⁹

Sergiovanni dan Startt dalam Hadiyanto yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain,mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.⁴⁰

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan iklim organisasi, yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi.Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasiterbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.⁴¹

Effendi dalam Arif jauhari mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial pening lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan,nilai dan motivasi kerjanya. Selanjutnya dijelaskan bahwa

³⁹ Hoy dan Miskell, *Educational Administration and Organitational Behavior*, (Baston Allyn and Bacon, 1990), h. 273.

⁴⁰ Sergiovanni dan Startt,*Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru*, (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 85.

⁴¹ Sulistiyani dan Rosidah, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 114

persepsi tersebut mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar. Dari beberapa definisi tentang iklim sekolah seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.⁴²

c. Manfaat iklim kerjasama

1. Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan kembali bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya.
2. Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.
3. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-

⁴² Effendi dan Arif, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 89

macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

4. Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

Dari penjelasan diatas tentang definisi iklim kerjasama dikatakan bahwa iklim kerjasama mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai contoh persepsi negatif karyawan tentang pemimpinnya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif bermanfaat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini diringkaskan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Tukiyo, menyimpulkan bahwa sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (65, 625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang. Sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru SD di kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.⁴³
2. Penelitian yang dilakukan Damam” menyimpulkan bahwa kerjasama mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sungai Durian. Oleh

⁴³ . Tukiyo, “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*”, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

karena itu, kepala sekolah dalam hal ini pimpinan dalam suatu organisasi sekolah harus terus meningkatkan kerjasama di dalam tim sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian.⁴⁴

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arcadius Benawa, menyimpulkan bahwa, Pendidikan pada hakikatnya adalah mendewasakan manusia muda dari pelbagai aspeknya, utamanya di bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Oleh karena itu, sudah semestinyalah pendidikan berkontribusi positif bagi pembangunan pengetahuan dan karakter bangsa.⁴⁵
4. Penelitian yang dilakukan Muhandi, menyimpulkan bahwa, Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam membangun suatu bangsa. Ketersediaan sumber daya alam (natural resources) yang melimpah dan adanya sumber daya modal serta teknologi yang semakin canggih, tidak akan mempunyai kontribusi yang bernilai tambah, tanpa didukung oleh adanya sumber daya manusia (human resources) yang berkualitas.⁴⁶
5. Peneliti yang dilakukan Hasanah, menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 Lubuk Linggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor finansial. Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja.⁴⁷
6. Penelitian yang dilakukan Dwi Narsih, menyimpulkan bahwa Penguasaan kompetensi guru sebaiknya ditingkatkan dengan diadakan pelatihan keterampilan untuk mengasah

⁴⁴ .Damam, *Pengaruh Kerjasama Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Durian*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.1 No.2, 2015, hal. 285.

⁴⁵ Arcadius Benawa, *kontribusi pendidikan dalam membangun pengetahuan karakter bangsa*, Humaniora, Vol.3 No.2 Oktober 2012: 354-362

⁴⁶ Muhandi, *kontribusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas bangsa indonesia*, Naskah Juara Harapan I Lomba Karya Tulis Ilmiah (LKTI), Volume XX No. 4 Oktober – Desember 2004 : 478 - 492

⁴⁷ Hasanah, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*, Jurnal Ilmiah Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor1, Maret 2015, hlm. 86-94

kemampuan pedagogik dan kemampuan lainnya. Kepala sekolah diharapkan dapat menilai kinerja guru dengan adil dan transparan. Pengelolaan komunikasi dan penilaian kinerja para guru tidak berdasarkan subyektifitas semata. Melainkan kompetensi dan penguasaan/kemampuan dasar para guru.⁴⁸

7. Penelitian yang dilakukan Riska Pafera multi1 & Suryalena, S.Sos, M.Si, menyimpulkan bahwa, Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS, dapat diketahui bahwa variabel independen (Iklim Kerja) mempunyai hubungan yang Sedang terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru). Variabel independen (Iklim Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru), sehingga apabila variabel bebas lebih diciptakan lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat.⁴⁹
8. Penelitian yang dilakukan Christine Chely Karundeng, menyimpulkan bahwa Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan daya penentu menunjukkan 0,6561% yang bermakna bahwa peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan tergantung pada iklim organisasi. Koefisien determinasi yang bernilai cukup kuat 0,8205%, sisanya sebesar 17,95 % faktor lain.
9. Penelitian yang dilakukan Desy Noor Indah Fitriana, menyimpulkan bahwa, Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara

⁴⁸ Dwi Nasrih, *Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara*, Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi Volume 1, No. 1, Februari 2017: Page 94-102 ISSN 2549-1377 (Print) || ISSN 2549-138

⁴⁹ Riska Pafera multi, *Iklim Kerja Sekolah*, Jurnal pendidikan Volume 5, No. 9 Januari 2015 h. 123.

signifikan terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.⁵⁰

10. Penelitian yang dilakukan Rila Fauziah, menyimpulkan bahwa, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta, (2) kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta, dan (3) kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta.⁵¹

C. Kerangka Berfikir

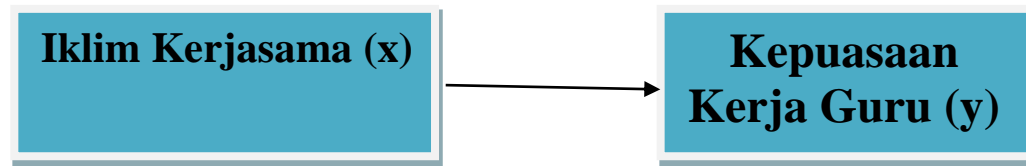
Seluruh rangkaian yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan peranan dari kepala madrasah untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala madrasah adalah juru bicara jadi kepala madrasah harus pandai berkomunikasi. Dan memberikan kontribusi iklim kerjasama yang baik, Jika kepala madrasah mampu berkomunikasi dengan baik maka kepala madrasah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru yang merasa puas dalam kerjanya akan semakin tekun, ulet, kreatif, dan sebagainya dalam melaksanakan setiap tugasnya/ pekerjaannya yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kontribusi iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru.

Hubungan antara variabel dapat dilihat dalam bentuk seperti berikut :

⁵⁰ Desy Noor Indah Fitriana, *Pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntalin Kabupaten Magelang*, Jurnal ilmiah iklim sekolah, Vol 5 No. 7, 2011. Hal 342

⁵¹ Rila Fauziah, *Kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kota Yogyakarta*, Jurnal Ilmiah Internasional , Vol.2 No.3, 2015, hal. 221.



D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari hasil penelitian, sebelum penelitian dilakukan. Untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh antara kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan, maka dapat dirumuskan dengan dipotesis terdapat hubungan signifikan antara kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di MTs.Negeri 2 Deli Serdang Medan yang berlokasi di jalan Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, Indonesia, Telp : (061) 7864757, Kode Pos : 13610. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 November – 1 Maret 2019

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru yang ada di MTS Negeri 2 Deli Serdang, sampel 30 guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi⁵². Dalam tabel yang

⁵² . Indra Jaya, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal. 28.

dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 30 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 28 orang.

Tabel 3.1

Tabel Krejcei Morgan

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	.1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	.2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354

95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

C. Defenisi Operasional

Untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Iklim Kerjasama adalah Kerjasama (*collaboration*) dalam pandangan Stewart merupakan bagian dari kecakapan "manajemen baru" yang belum nampak pada manajemen tradisional. Dalam manajemen tradisional terdapat tujuh kecakapan manajerial yaitu merencanakan (*planning*), mengkomunikasikan (*communicating*), mengkoordinasikan (*coordinating*), memotivasi (*motivating*), mengendalikan (*control-ling*), mengarahkan (*directing*), dan memimpin (*leading*). Dalam bersosialisasi dan berorganisasi, bekerjasama memiliki kedudukan yang sentral karena esensi dari kehidupan sosial dan berorganisasi adalah kesepakatan bekerjasama. Tidak ada organisasi tanpa ada interaksi sosial kerjasama. Bahkan dalam pemberdayaan organisasi, kerjasama adalah tujuan akhir dari setiap program pemberdayaan..
2. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu : a) Gaji yang diterima, b) Promosi Jabatan, c) Hubungan dengan atasan/pimpinan, d) Hubungan dengan rekan kerja, e) Pekerjaan Itu Sendiri f) *Altruism* (sifat suka membantu), g) Status, dan h) Lingkungan Kerja.

D. Instrument Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas

angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MTs.Negeri 2 Deli Serdang Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru diluar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisi validitas. Instrument variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel iklim kerja (X) diketahui validitas butirnya dari 15 butir pernyataan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3: 2 Uji Validitas Variabel Iklim Kerjasama (X)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,627	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,403	0,576	In Valid
08	0,533	0,576	Valid
09	0,625	0,576	Valid

10	0,578	0,576	Valid
11	0,627	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,627	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid

Sementara untuk variabel Kepuasan kerja (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Tabel 3 : 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,627	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,403	0,576	Valid
08	0,533	0,576	Valid
09	0,625	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,627	0,576	Valid

12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,627	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas dengan SPSS verrsi 20. Hasil pengujian reliabilitas untuk dua variabel penelitian ini (Iklim kerjasama dan Kepuasan kerja) terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3: 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Iklim Kerjasama (X)	0,879	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,871	Reliabel

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*, *Skala Likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrument untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju = (S), Kurang Setuju = (KS), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju = (STS).

Selanjutnya pemberian Skor terhadap pernyataan yang ada pada angket, Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut :

Tabel 3 : 5 Skala Likert

1	Sangat Setuju	=5
2	Setuju	=4
3	Kurang Setuju	=3
4	Tidak Setuju	=2
5	Sangat Tidak Setuju	=1

Tabel. 3: 6**Kisi-Kisi Instrument Variabel Iklim Kerjasama (X)**

Variabel (Y)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepuasan Kerja	West	1. Keterbukaan	1,2,3,4,5	6 item
		2. Empati	6,7,8,9,10	4 item
		3. Sikap Memotivasi	11,12,13,14,1 5,16	6 item
		4. Sikap Mendukung	17,18,19,20	4 item
		5. Sikap Positif	21,22,23,24,2 5	5 item
		6. Kesetaraan	26,27,28,29,0	5 item

Tabel 3 : 7**Kisi-Kisi Instrument Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Variabel (Y)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepuasan Kerja	Qalquitt	7. Gaji	1,2,3,4,5	5 item
		8. Promosi Jabatan	6,7,8,9,10	5 item
		9. Hubungan Dengan Atasan	11,12,13	3 item
		10. Hubungan Dengan Rekan Kerja	14,15,16,17	4 item
		11. Pekerjaan Itu Sendiri	18,19,20	3 item
		12. <i>Altruism</i> (sifat suka membantu)	21,22,23	3 item
		13. Status	24,25,26	4 item
		14. Lingkungan Kerja	27, 28,29,30	4 item

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan

statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskriptif skripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\frac{1}{2}n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas media

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b₁ = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

b₂ = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar seviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \frac{n \cdot \sum f x_2 - (\sum f x)_2}{n(n-1)}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel.

2. Uji Persyaratan Analisi

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Kontribusi iklim kerjasama (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 20*.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{YX} \leq 0$

2. $H_a : \rho_{YX} > 0$

Keterangan:

ρ_{YX} = Kontribusi Iklim Kerjasama (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) di MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan.

G. Uji Coba Instrument

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut⁵³.

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah

⁵³Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 145.

validitas konstruk yaitu rerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di uji validitasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{yx} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

ΣX = Jumlah skor butir item

ΣY = Jumlah skor total

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor butir item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

ΣXY = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Momen Correlation–Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS⁵⁴:

⁵⁴Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. Hal. 101.

Berdasarkan nilai korelasi :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan tidakvalid.
- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka item dinyatakanvalid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel peneltian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukurapa yang hendak diukur⁵⁵. Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga⁵⁶.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* dengan rumus⁵⁷:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

⁵⁵Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm. 127.

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 178.

⁵⁷Sugiyono, Dr, Prof. 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Hal.365

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah soal

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul datayang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Sekolah

Letak Geografis

1. Nama Madrasah : MTS NEGERI 2 DELI SERDANG
2. NSM : 121112070002
3. NPSN : 10264213
4. SK Penegerian Madrasah : No. 515 A, Tanggal 25 November 1995
5. Akreditasi Madrasah : Peringkat A Tahun 2018
6. Alamat Madrasah : Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli
Serdang Kec. Lubuk Pakam
7. Tahun Berdiri : 1995
8. NPWP : 00.434.891.8-125.000
9. Nama Kepala Madrasah : Muhammad Syukur Harahap S.Pd.I, M.A
10. No Telp. /HP : 081361653292
11. Kepemilikan Tanah : Pemerintah Daerah Tingkat II Deli Serdang
 - a. Status Tanah : Hak Guna/Pakai
 - b. Luas Tanah : 5000 m²

B. Sejarah Singkat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang merupakan lembaga pendidikan formal yang berdasarkan islam dibawah naungan Kemenag, berdiri pada tahun 1995 dan di pimpin pertama kali oleh Bapak Bukhori. Madrasah ini memiliki luas tanah 5000M². Madrasah

Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang Kab. Deli Serdang terletak di kawasan Jl. Karya Agung Kompl

ek Pemkab Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Letak Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang Kab. Deli Serdang di pinggiran jalan menuju kantor bupati Deli Serdang dan mudah di akses oleh masyarakat yang menyekolahkan anaknya di MTs Negeri 2 Deli Serdang Kab. Deli Serdang.

Orang tua dan masyarakat di lingkungan Madrasah mendukung adanya madrasah diwilayah ini, tujuan didirikannya madrasah ini adalah untuk memperkuat dasar agama islam pada generasi muda dengan adanya kepercayaan masyarakat baik dari golongan tokoh masyarakat, tokoh agama, serta kalangan usahawan yang menyekolahkan anaknya di madrasah ini, sehingga madrasah di tuntutan untuk professional dalam pengelolaan serta harus berbuat lebih banyak lagi pelayanan masyarakat di bidang pendidikan menuju madrasah standar nasional. Prestasi akademik dan non akademik yang telah diraih madrasah ini diantaranya lomba-lomba olympiade Matematika, IPA, Bahasa, Pramuka, PMR, dan bidang Keagamaan. Lebih dari seratus piala yang terpampang begitu banyak piala dan penghargaan yang mereka raih yang terletak di ruang Administrasi/ TU sebagai bukti prestasi.

C. Visi dan Misi

Visi

*“Tangguh dalam imtaq, unggul dalam iptek, kreatif dalam berkarya,
dan peduli terhadap lingkungan.”*

Misi

1. Melaksanakan pendidikan karakter dengan membina watak dan akhlakul karimah.
2. Menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum.
3. Melaksanakan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.

4. Meningkatkan prestasi belajar siswa agar mampu bersaing secara global.
5. Membina warga madrasah untuk disiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Membudayakan minat baca warga madrasah.
7. Melengkapi sarana-prasarana pembelajaran dan mengoptimalkan sumber belajar.
8. Menumbuh-kembangkan keterampilan siswa.
9. Mewujudkan lingkungan madrasah yang asri (aman, sejuk, rindang, dan indah)

Mts Negeri 2 Deli Serdang tidak hanya memiliki Visi dan Misi tetapi Madrasah ini juga memiliki 18 pembentukan karakter siswa yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas diri siswa, yaitu: Religius, Semangat kebangsaan, Jujur, Cinta tanah air, Toleransi, Menghargai prestasi, Disiplin, Bersahabat Komunikatif, Kerja Sama, Cinta Damai, Kreatif, Gemar Membaca, Mandiri, Peduli lingkungan, Demokrasi, Peduli Sosial, Rasa ingin tahu, serta Tanggung Jawab. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa madrasah ini memiliki target yang ingin dicapai berdasarkan visi dan misi serta 18 pembentukan karakter siswa tersebut. Hal ini dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu upaya dalam strategis pembangunan nasional. Dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut melibatkan orang-orang yang berkepentingan atau mempunyai andil dalam dunia pendidikan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai.

B. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data iklim kerjasama (X) dan data kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 : 1 Rangkuman Deskripsi Data Penelitian**Statistics**

		Iklm Kerjasama	Kepuasan Kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		69,43	67,17
Median		70,00	65,50
Mode		72	67
Std. Deviation		4,207	9,326
Variance		17,702	86,971
Range		18	36
Minimum		57	54
Maximum		75	90
Sum		2083	2015

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data Variabel Iklim kerjasama (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel iklim kerjasama (X) sebesar 69,43; nilai tengah (*median*) sebesar 70; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 72, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,207; varians (*variance*) sebesar 17,702, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 57 dan 75, hal ini berarti bahwa data mempunyai

rentangan dari 57 sampai 75. Secara lengkap deskripsi skor data iklim kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4: 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerjasama (X)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Komulatif (%)
57 – 61	2	6,67	6,67
62 – 66	3	10	16,67
67 – 71	13	43,33	60
72 – 76	12	40	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

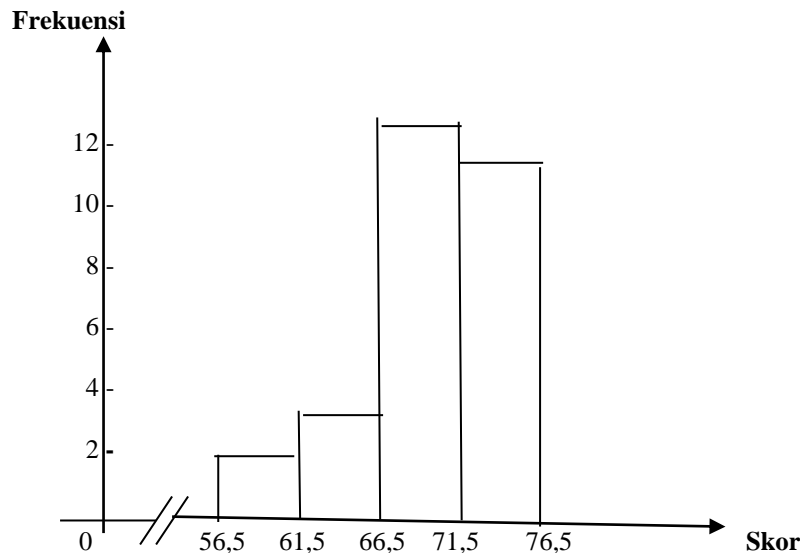
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor iklim kerjasama (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim kerjasama umumnya berada di rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Iklim kerjasama (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut



Gambar 1 : Histogram Skor Variabel Iklim Kerjasama (X)

Dari data pemusatan variabel iklim kerjasama (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel iklim kerjasama condong ke kanan.

2. Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 60,17; nilai tengah (*median*) sebesar 65,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 67, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 9,326; varians (*variance*) sebesar 86,971; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 54 dan 90, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 54 sampai 90. Secara lengkap deskripsi skor data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4:3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Komulatif (%)
----------	-----------	----------------	--------------------------

54 – 61	6	20	20
62 – 68	16	53,33	73,33
69 – 75	4	13,33	86,66
76 – 82	1	3,33	89,99
83 – 90	3	10	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

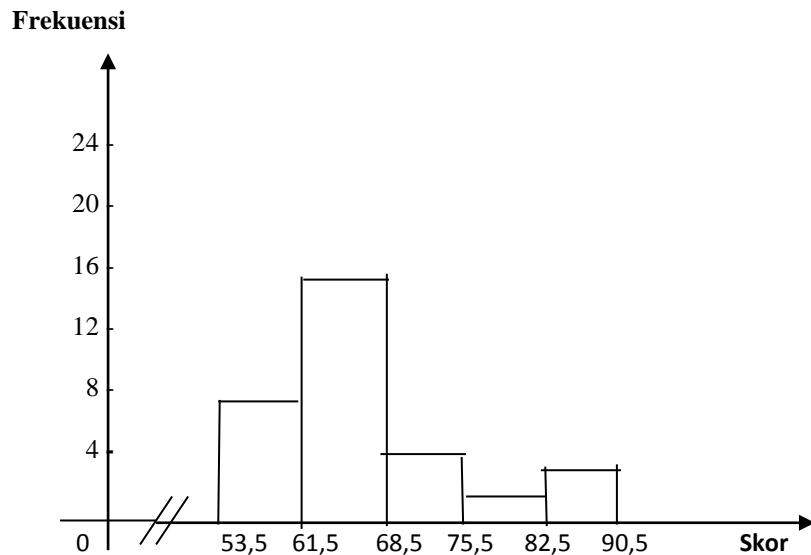
F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Kepuasan kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Kepuasan kerja (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



C. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 : 4 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Iklim kerjasama (X)	0,707	0,700	Normal
Kepuasan kerja (Y)	1,134	0,152	Normal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,700 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,152. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_i : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Iklim kerjasama (X) terhadap variabel terikat Kepuasan kerja (Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 4 :5 Rangkuman Uji linearitas Iklim Kerjasama (X)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1607,950	12	133,996	4,492	,042
Kepuasan Kerja * Iklim Kerjasama	Between	Linearity	375,691	1	375,691	6,986	,017
	Groups	Deviation from	1232,259	11	112,024	2,283	,084
		Linearity					
	Within Groups		914,217	17	53,777		
Total			2522,167	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Iklim kerjasama (X) dengan variabel Kepuasan kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 4,492 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,283 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 19 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 2,283 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel iklim kerjasama (X) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$ adalah linier dapat

dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor iklim kerjasama akan meningkatkan sebesar 0,322 skor pada kepuasan kerja guru.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4:6 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Iklim kerjasama (X)	8,133	0,775	Homogen
Kepuasan kerja (Y)	8,000	0,979	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Iklim kerjasama (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,133, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 12$ diperoleh besaran 21,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $8,133 < 21,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel iklim kerjasama adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Kepuasan kerja (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 26,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $8,000 < 26,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel kepuasan kerja guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa sebaran skor iklim kerjasama (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim kerjasama umumnya berada di rata-rata.

Sedangkan sebaran skor Kepuasan kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni iklim kerjasama berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 :7 Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 ^a	,149	,119	8,756

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerjasama

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim kerjasama (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,386 dengan demikian hubungan keduanya tergolong tidak kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,149, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa iklim kerjasama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerjasama mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini secara empiris memberikan makna bahwa untuk memunculkan kepuasan kerja yang baik ditentukan oleh iklim kerjasama yang muncul dan diterapkan di madrasah, oleh karena itu faktor ini hendaknya menjadi perhatian bagi para kepala, guru maupun pegawai di madrasah.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi antara variabel iklim kerjasama (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,386 dengan demikian hubungan keduanya tergolong tidak kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,149, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa iklim

kerjasama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$.. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru di MTS Negeri 2 Deli Serdang dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Temuan penelitian di atas setidaknya memberikan penegasan bahwa ada kaitan iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru, penelitian ini sejalan dengan pendapat teori

Adam. Menyimpulkan bahwa Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).⁵⁸

Proter, Menyimpulkan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.⁵⁹ Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai

⁵⁹ Proter, *Teori Praktik dan riset pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). h 5.

lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.⁶⁰

Swith, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.⁶¹

Sondang Menurut teori ini, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhannya yang diharapkan oleh kelompok acuan.⁶²

Frederick Herzberg, Menyimpulkan bahwa menggunakan titik acuannya. Penelitian *Herzberg* diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.⁶³

Fakta empiris juga menunjukkan ada hubungan kontribusi antara iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru berdasarkan hasil penelitian :

⁶⁰ Locke, *kepuasan kerja pegawai*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).h 12.

⁶²Sondang, *sistem informasi untuk mengambil keputusan* (Jakarta: Gunung Agung 1997), h. 88.

⁶³ *Frederick Herzberg, Strategi Peningkatan Sumberdaya Manusia*, Jurnal Qathrunal Vol. 2 No. 2 Juli-Desember 2015, h. 1-2

Ahmad Bahroin menyimpulkan bahwa Iklim kerjasama yang meliputi kejujuran bernilai 4 atau baik, kerjasama bernilai 4 atau baik, kekompakan bernilai 3 atau cukup, suasana kerja bernilai 4 atau baik dan kenyamanan bernilai 4 atau baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung. Iklim kerjasama memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kerja dengan persentase sebesar 49,9%;⁶⁴

Etty Susanty, menyimpulkan bahwa Iklim kerjasama merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap iklim organisasi yang terbentuk di dalam organisasi tersebut. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kerja. Iklim kerjasama sangat penting bagi organisasi karena iklim kerjasama akan mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan SDM.⁶⁵

Asmj Kuansing, menyimpulkan bahwa Iklim Kerja yang sudah tercipta selama ini pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Kuansing dinilai sudah baik. Namun begitu masih perlu diperhatikan juga masalah Hubungan Kerja dan Kepemimpinan pada perusahaan untuk bisa terciptanya iklim kerja yang lebih baik lagi. 2. Semangat kerja karyawan bagian produksi pengolahan CPO dinilai sudah baik. Namun begitu, masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Adapun hal-hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah masalah kerja sama dan disiplin karyawan yang masih ada tanggapan responden yang kurang

⁶⁴ Ahmad Bahroin, *Iklim Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah PENJAS, ISSN : 2442-3874 Vol.3 No.1, Januari 2017, h. 7-8.

⁶⁵ Etty Susanty, *Manfaatnya Bagi Organisasi*, Jurnal Ilmiah Optimisme Ekonomi Indonesia Antara Peluang dan Tantangan, 2013, h. 7.

baik, walaupun nilainya kecil namun tidak bisa dibiarkan begitu saja. 3. Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS, dapat diketahui bahwa variabel independen (Iklim Kerja) mempunyai hubungan yang Sedang terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan). Variabel independen (Iklim Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan), sehingga apabila variabel bebas lebih diciptakan lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat⁶⁶.

Christine Chely Karundeng menyimpulkan bahwa Berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa iklim kerjasama punya hubungan fungsional/pengaruh positif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspen Cabang Manado. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan.⁶⁷

Hasanah menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 Lubuk Linggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja.⁶⁸

Dari Ringkasan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian di atas baik teori maupun fakta empiris hasil riset pada jurnal menunjukkan ada hubungan iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru.

⁶⁶ Asmj Kuansing, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi, 2015, h. 23-24

⁶⁷ Christine Chely, *Iklim Kerjasama Organisasi*, Jurnal Pendidikan Vol. 8, Nomor 1, April 2014, h. 3-5

⁶⁸ Hasanah, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*, Jurnal Ilmiah Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 1, Maret 2015, hlm. 86-94

E . Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan kepuasan kerja guru, peneliti hanya membatasi pada variabel iklim kerjasama, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kepuasan kerja guru MTS Negeri 2 Deli Serdang.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor iklim kerjasama (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim kerjasama umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor Kepuasan kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerjasama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$.. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 2 Deli Serdang dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun kepuasan kerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat kepuasan kerja ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh kepala madrasah dikarenakan dengan terpenuhinya kepuasan ini maka guru akan merasa betah dan memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan madrasah dan peningkatan kinernya di madrasah.
2. Kepada Kepala MTS Negeri 2 Deli Serdang, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap guru terutama dalam kaitan memenuhi tingkat kepuasan kerjanya, meskipun aspek ini tentunya sangat subyektif dan berbeda yang dirasakan oleh setiap guru. Pemenuhan tingkat kepuasan kerja ini menjadi penting mengingat guru yang terpenuhinya tingkat kepuasan dalam bekerja akan mendorong guru untuk memiliki dedikasi, tanggung jawab dan integritas yang tinggi dalam bekerja dan pada gilirannya diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru MTs Negeri 2 Deli Serdang agar terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, 2015, *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Sekolah*
- Adam, 1997, Kamus Inggris Indonesia, Cetakan, IV, Jakarta: PT Gramedia.
- Adam, 1971, *Mind Self and Society*, Chicago : The University Of Chicago Press.
- Ahmad Bahroin, 2017, *Iklim Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah PENJAS, ISSN : 2442-3874 Vol.3 No.1, Januari. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al- Qur'an Surah, Terjemahan At-Taubah ayat 105.
- Amiruddin Sihaan dan Wahyuni Lius Zen, 2011, *Manajemen Perubahan*,
- Amiruddin Sihaan dan Wahyuni Lius Zen, 2011, *Manajemen Perubahan*,
- Andreas Au Hurit, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan April*.
- Arikunto Suharsimi, 2002, *.Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. J
- Asmij Kuansing, 2015, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal
- Bahroini Ahmad, 2002, *Iklim Kerjasama Tanggung Jawab dan Sasaran Kerja*, Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Benawa Arcadius , 2012, *kontribusi pendidikan dalam membangaun*
- Christine Chely, 2014, *Iklim Kerjasama Organisasi*, Jurnal Pendidikan Vol. 8, Nomor 1,

Damam, 2015, *Pengaruh Kerjasama Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*, Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Durian, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.1 No.2.

Damam, Maret 2015, *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian, Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*.

Dinas Pendidikan Kotabaru, Kalimantan Selatan. Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur*, (Jurnal, Volume 2 No. 3, Juli 2015), Di Akses 10 Desember 2018.

Effendi, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Ekonomi.

Etty Susanty, 2013, *Manfaatnya Bagi Organisasi*, Jurnal Ilmiah Optimisme Ekonomi

Fauziah Rila, 2015, *Kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMP*

Frederick Herzber, 2015, *Strategi Peningkatan Sumberdaya Manusia*, Jurnal Qathrunal

Fuad Muhammad, *Al-lu'lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Grafindo Persada*.

Handoko, 2007, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Bandung:

Hasanah, 2015, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*, Jurnal Ilmiah

Hasanah, 2015, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*, Jurnal Ilmiah Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor1, Maret.

Herberg Fredick, 1997, *Administrasi Pendidikan*, Surabaya: CV. Haji Mas Agung.

Hoy dan Miskell, 1990, *Educational Administration and Organitational Behavior*, Baston Allyn and Bacon.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/12345678/22047/4/Chapter%2011.pdf>. Diakses pada hari
Jumat, 19 Januari 2019

Indah Fitriana Desy Noor, 2011, *Pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap*
Indonesia Antara Peluang dan Tantangan.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jaya Indra, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media
Perintis.

kinerja guru SD di Kecamatan Muntalin Kabupaten Magelang, Jurnal ilmiah
iklim sekolah, Vol 5 No. 7.

Lafadz ini dibawakan juga oleh Thabrani dalam al Kabîr no. 30, Ibnu ‘Adiy no. 2081,
Dâruquthni 3/27, al Baihaqi 6/79, Ibnu Mâjah no. 2353 tanpa kalimat yang akhir. Hadits ini
dikuatkan oleh hadits ‘Aisyah, Anas, Abdullâh bin Umar, Râfi’ bin Khadîj Rahiyallahu
anhum. Dengan mengumpulkan seluruh jalur periwayatannya, maka hadits diatas itu tsâbit
atau sah.

Locke , 2009, *kepuasan kerja pegawai*, Jakarta: Bumi Aksara.

Locke , 2009, *kepuasan kerja pegawai*, Jakarta: Bumi Aksara. Mahariyanti Bertm dkk.
Manajer Pendidikan, Volume 9, No. 1.

McLellan, 1973, *Karl Marx His Life and Thought*, London : Mac Millan..

Morris, 1972, *The Sociology of Education an Introduction* , London Allen dan Unwin.

Muhammad Fuad, *Al-lu’lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Muslim)*, Jakarta
Timur: Ummul qura, h. 154

Muhardi, 2004 , *kontribusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas bangsa indonesia,*
Naskah Juara Harapan I Lomba Karya Tulis Ilmiah (LKTI), Volume XX No. 4.
Muslim), Jakarta Timur: Ummul quran.

Nasrih Dwi, 2017, *Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN*
23 Jakarta Utara, Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi Volume 1, No. 1.
Negari Se Kota Yogyakarta, Jurnal Ilmiah Internasional , Vol.2 No.3

Owens, 2002, *faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah*, Jakarta: Prenhalindo.

Pendidikan, (Jakarta: Dikmenum, Depdiknas.
pengetahuan karakter bangsa, Humaniora, Vol.3 No.2
Persada.

Prabumang kunegara A.A Anwar , (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :
PT. Remaja Rosdakarya.

Proter, 2011, *Teori Praktik dan riset pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara.

Rahayu Sri, 2017, *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*”, Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1, Januari 2017,

Ramayulis, 2008, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.

Republik Indonesia, “ Undsng-Undang No 20 tahun 2013 pasal 1 tantang Sistem Pendidikan Nasional.”

Robbins, 1976, *Curriculum Foundation*, New York: IRI/Skylight Publhishing Inc.

Ruliana Poppy, 2014, *Komunikasi Organisasi Teori Studi Kasus*, Jakarta: PT. Raja

Ruliani Poppy, 2014, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, Jakatra: PT Raja Grafindo Persada.

Ruliani Poppy, 2014, *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, Jakatra: PT Raja Grafindo Persada,.

Sergiovanni dan Startt, 2010, *Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru*, Jakarta: Erlangga.

Sondang, 1995, *sistem informasi untuk mengambil keputusan*, Jakarta: Gunung Agung.

.

- Steers, 2008, *faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi*, Bandung: Refika Aditma.
- Sukmara Uus, , 2010, *Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru*, di SMK Kota Bogor”, Jurnal Manajerial, Vol.9, No.17.
- Sulistiyani Rosidah, 1996, *Administrasi Sekolah*, akarta: Rineka Cipta.
- Swith, 1997, *kamus inggris indonesia*, cetakan, V, Jakarta: PT Gramedia.
- Tokiyo, 2015, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah*.
- Tukiyo, 2015, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan Fatimah et.all, 2015, *Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.4.
- Vol. 2 No. 2 Juli-Desember
- Vroom Victor H, 1997 *Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*, Surabaya: Pustaka Progresif.
- West, 1976, *Strategic Marketing Communication Konsep Strategi dan Terapan* , Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Prilaku dalm Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Proter, 2011, *Teori Praktik dan riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya Candra , 2017, *perilaku Organisasi*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

a. Iklim Kerjasama

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya bekerja di ruangan yang nyaman					
2.	Keberhasilan lingkungan kerja saya selalu terjaga dengan baik					
3.	Ruangan kerja saya sudah terbebas dari kebisingan					
4.	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kerja					
5.	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat saya sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
6.	Tingkat koordinasi antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik					
7.	Hubungan antar rekan kerja saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja					
8.	Pembagian tugas di tempat kerja saya terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja					
9.	Tingkat ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku					

10.	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					
11.	Saya dapat menerima kritikan dari sesama rekan kerja.					
12.	Saya mengajar selalu tepat waktu.					
13.	Saya berusaha menyerahkan nilai tepat waktu.					
14.	Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan selain pengajaran.					
15.	Saya mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja					

a. Kepuasan Kerja

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan yang hasil saya berikan kepada madrasah.					
2.	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
3.	Saya akan tetap bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan.					
4.	Sebagai guru, kebijakan promosi yang dilakukan oleh pihak madrasah tidak objektif.					
5.	Saya berpendapat pimpinan sangat mendukung guru yang mengikuti seleksi calon kepala madrasah.					
6.	Sebagai guru, komunikasi antara saya dan kepala madrasah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah.					
7.	Saya menghormati dan menghargai					

	teman sejawat.					
8.	Teman kerja saya menggantikan pekerjaan saya saat tidak hadir.					
9.	Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya.					
10.	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru.					
11.	Saya kurang peka terhadap rekan kerja saya yang membutuhkan pertolongan saya..					
12.	Status sebagai guru adalah profesi yang menyenangkan bagi saya.					
13.	Sebagai guru, saya harus professional dalam mengajar.					
14.	Sebagai guru saya merasa dihormatin					
15.	Saya merasa mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja.					

A. Pegantar

Kepada yang terhormat Bapak/ Ibu guru, bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian tentang “ Kontribusi Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru”, penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat penyelesaian study pada program sarjana. Sehingga dengan maksud di atas saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu guru untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki dengan jawaban yang sejujur-jujurnya dengan cara memberi tanda (X) pada kolom yang telah disediakan. Atas bantuan Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih.

KONTRIBUSI IKLIM KERJASAMA TERHADAP KEPUASAAN KERJA GURU DI MTS Negeri 2 Deli Serdang Medan

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ibu memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.

5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

C. Pernyataan Instrumen Penelitian

1. Iklim kerjasama

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya bekerja di ruangan yang nyaman					
2.	Keberhasilan lingkungan kerja saya selalu terjaga dengan baik					
3.	Ruangan kerja saya sudah terbebas dari kebisingan					
4.	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kerja					
5.	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat saya sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
6.	Tingkat koordinasi antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik					
7.	Hubungan antar rekan kerja saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja					
8.	Pembagian tugas di tempat kerja saya terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja					
9.	Tingkat ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku					
10.	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					

11.	Saya dapat menerima kritikan dari sesama rekan kerja.					
12.	Saya mengajar selalu tepat waktu.					
13.	Saya berusaha menyerahkan nilai tepat waktu.					
14.	Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan selain pengajaran.					

2. Kepuasan Kerja

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan yang hasil saya berikan kepada madrasah.					
2.	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
3.	Saya akan tetap bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan.					
4.	Sebagai guru, kebijakan promosi yang dilakukan oleh pihak madrasah tidak objektif.					
5.	Saya berpendapat pimpinan sangat mendukung guru yang mengikuti seleksi calon kepala madrasah.					
6.	Sebagai guru, komunikasi antara saya dan kepala madrasah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah.					
7.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat.					
8.	Teman kerja saya menggantikan pekerjaan saya saat tidak hadir.					
9.	Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya.					
10.	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru.					
11.	Saya kurang peka terhadap rekan kerja saya yang membutuhkan					

	pertolongan saya..					
12.	Status sebagai guru adalah profesi yang menyenangkan bagi saya.					
13.	Sebagai guru, saya harus professional dalam mengajar.					
14.	Sebagai guru saya merasa dihormatin					
15.	Saya merasa mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja.					

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. iklim kerjasama

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,627	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,403	0,576	In Valid
08	0,533	0,576	Valid
09	0,625	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,627	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,627	0,576	Valid

15	0,577	0,576	Valid
----	-------	-------	-------

b. kepuasan kerja guru

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,627	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,403	0,576	Valid
08	0,533	0,576	Valid
09	0,625	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,627	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,627	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid

Lampiran 3

a. Iklim Kerjasama

No	Responden	Butiran Iklim I													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Responden 1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
2	Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
3	Responden 3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
4	Responden 4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	Responden 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	Responden 6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
7	Responden 7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
8	Responden 8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	Responden 9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
10	Responden 10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
11	Responden 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
12	Responden 12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	Responden 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	Responden 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
15	Responden 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
16	Responden 16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
17	Responden 17	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	
18	Responden 18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
19	Responden 19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
20	Responden 20	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
21	Responden 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
22	Responden 22	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	
23	Responden 23	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	
24	Responden 24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
25	Responden 25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
26	Responden 26	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
27	Responden 27	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
28	Responden 28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
29	Responden 29	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
30	Responden 30	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	

b. Kepuasan kerja guru

Responden	Butiran Kepuasan Kerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Responden 1	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5
Responden 2	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
Responden 3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
Responden 4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5
Responden 5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
Responden 6	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
Responden 7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Responden 8	5	5	5	2	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5
Responden 9	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
Responden 10	5	4	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5
Responden 11	5	4	5	3	4	5	5	1	5	5	2	5	5	5
Responden 12	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5
Responden 13	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5
Responden 14	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5
Responden 15	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 16	5	5	5	2	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5
Responden 17	4	5	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4
Responden 18	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
Responden 19	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
Responden 20	5	5	4	4	5	5	4	1	5	4	3	5	4	4
Responden 21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5
Responden 22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Responden 23	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4
Responden 24	5	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4
Responden 25	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5
Responden 26	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
Responden 27	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4
Responden 28	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5
Responden 29	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5
Responden 30	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5

Lampiran 4: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistika Dasar

Statistics

		Iklm	Kepuasan
		Kerjasama	Kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		69,43	67,17
Median		70,00	65,50
Mode		72	67
Std. Deviation		4,207	9,326
Variance		17,702	86,971
Range		18	36
Minimum		57	54
Maximum		75	90
Sum		2083	2015

2. Frekuensi Iklim Kerjasama

Iklim kerjasama

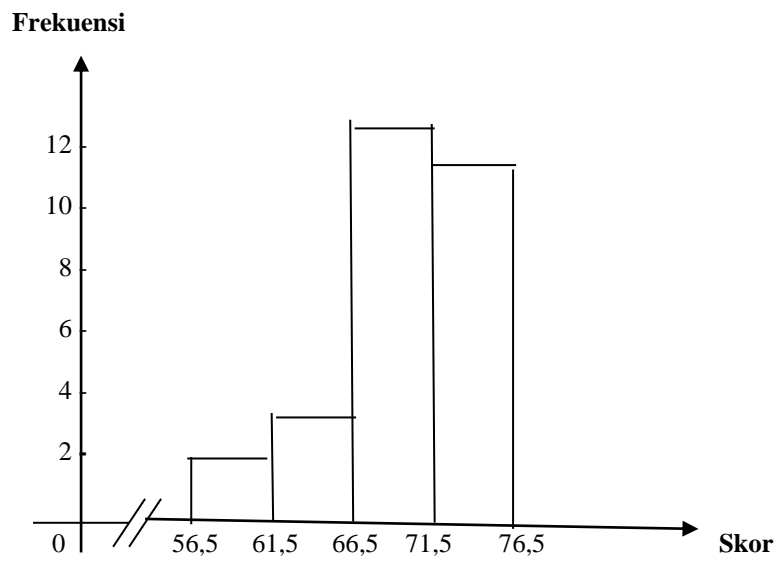
Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Komulatif (%)
57 – 61	2	6,67	6,67
62 – 66	3	10	16,67
67 – 71	13	43,33	60
72 – 76	12	40	100
Jumlah	30	100	

3. Frekuensi Kepuasan Kerja

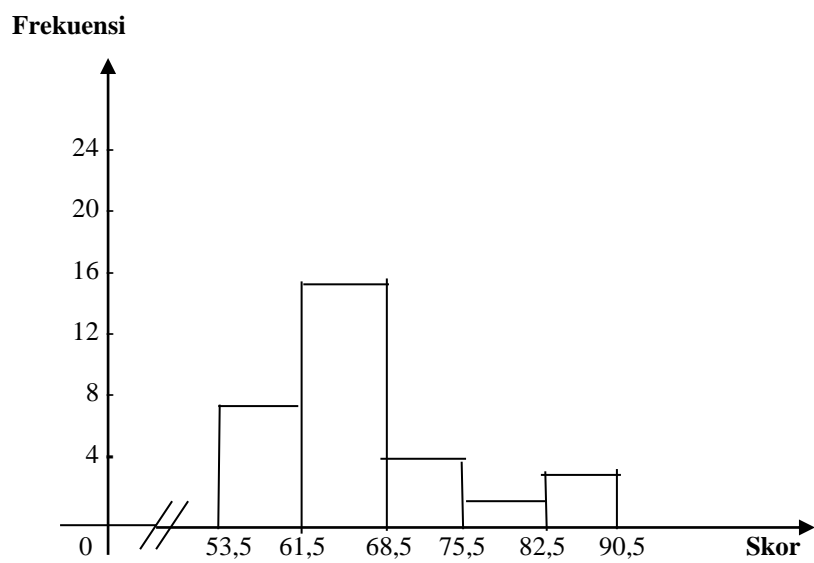
Kepuasan Kerja Guru

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Komulatif (%)
54 – 61	6	20	20
62 – 68	16	53,33	73,33
69 – 75	4	13,33	86,66
76 – 82	1	3,33	89,99
83 – 90	3	10	100
Jumlah	30	100	

4. Histogram Iklim Kerjasama



5. Histogram Kepuasan Kerja



B. Penguji Persyaratan Analisis.

1. Uji Normalitas.

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Iklim kerjasama (X)	0,707	0,700	Normal
Kepuasan kerja (Y)	1,134	0,152	Normal

2. Uji linearitas Iklim Kerjasama (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1607,950	12	133,996	4,492	,042
Kepuasan Kerja * Iklim Kerjasama	Between Groups	Linearity	375,691	1	375,691	6,986	,017
		Deviation from Linearity	1232,259	11	112,024	2,283	,084
	Within Groups		914,217	17	53,777		
	Total		2522,167	29			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama	: Eva Dewi Yanti
Tempat/Tanggal Lahir	: Kampung Pisang, 11 Juli 1995
Alamat	: Desa Lobu Huala kec. Kualuh Selatan, Kab. Labura
Nama Ayah	: Simin
Nama Ibu	: Somiah Munthe
Alamat Orang Tua	: Dsn III Kp. Pisang Kec. Kualuh Selatan Kab. Labura
Anak ke dari	: 7 dari 7 bersaudara
Pekerjaan Orang Tua	
Ayah	: Petani
Ibu	: Ibu Rumah Tangga

II. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 112268 (2001– 2007)
- b. Sekolah MTSN Kualuh Hulu (2007 – 2010)
- c. Sekolah SMAN 1 Kualuh Selatan (2011 – 2014)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015 – 2019)

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penulis

Eva Dewi Yanti

NIM.37.15.4.123